

Le point de vue des pères¹

Germain Dulac, Ph.D.

Chercheur invité CRI-VIFF
(Centre de recherche interdiscipli-
naire sur la violence familiale et la
violence faite aux femmes)

École de service social de
l'Université de Montréal

La conciliation un problème collectif

La généralisation du travail salarié des femmes a soulevé, au fil du temps, un aspect qui s'avère de plus en plus problématique : l'articulation travail/famille, car il est notoire que les femmes s'acquittent encore de la majorité des soins aux enfants, ainsi que des tâches domestiques. Ce problème se pose avec beaucoup d'acuité, et constitue l'exemple par excellence de notre difficulté à harmoniser la vie privée et la vie publique. Récemment, le journal *La Presse* (juillet 2006) révélait les chiffres publiés par le Conseil de gestion de l'assurance parentale du Québec, indiquant qu'il y avait de plus en plus de pères au foyer. De même, Statistique Canada nous informe qu'ils étaient 49 000 en 1976 alors qu'en 2006 leur nombre était de 125 000. Toutefois, cette réalité ne peut écarter le fait que plus d'un million de mères canadiennes étaient au foyer pour prendre soin des enfants en 2006. Certes, il y a plus de pères à la maison, mais nous sommes encore très loin d'un partage équitable des responsabilités familiales entre les deux parents, et cela est dû en partie à la difficulté d'articulation des responsabilités familiales et de celles propres au milieu du travail.

Pour réussir l'articulation entre la famille et le travail certaines conditions, liées aux relations entre les personnes au sein de la famille et certaines autres propres aux relations entre l'individu et son milieu du travail, doivent advenir. Dans le domaine privé, on sait que plus le revenu de la femme s'accroît, plus le conjoint semble entrevoir la possibilité d'un changement sur le plan de ses priorités de vie, et plus particulièrement l'engagement dans le partage égalitaire des responsabilités et tâches familiales. En effet, le travail de la conjointe peut réduire le sentiment de responsabilité qu'éprouve l'homme à se considérer comme seul pourvoyeur et cette possibilité ou cette réalité lui permet d'accorder plus de temps à la famille.

Toutefois, les coûts élevés en matière d'éducation des enfants,

de logement, de vacances, et le manque de ressources de toutes sortes engendrent chez les pères une pression à travailler davantage pendant certaine période de la vie, ce que l'on nomme le "life-cycle squeeze" si les revenus de son travail ne sont pas suffisants. En guise d'exemple, les pères d'enfants (6-12 ans) font davantage d'heures supplémentaires, ce qui montre bien l'existence de cette pression accrue au moment des années d'âge moyen des enfants. Sur le plan des revenus, ceux des hommes sont généralement plus élevés que ceux des femmes, il est donc plus avantageux pour eux de travailler de nombreuses heures. Certes, les pères veulent bien participer aux soins des enfants, mais les familles estiment qu'elles n'ont généralement pas le choix de miser sur

les revenus de celui qui gagne les plus hauts salaires.

De plus, les conditions de vie sur les lieux de travail freinent encore beaucoup les comportements égalitaires dans le domaine de la conciliation. Dans la recherche de formes d'aménagement pour concilier responsabilités familiales et travail, le défi des parents s'actualise, de façon très concrète, dans la modification des conditions de travail surtout, mais aussi dans un retrait partiel ou total du marché du travail, ou dans la recherche d'un emploi compatible avec les exigences d'un travail de prise en charge. De manière générale, ce sont les mères qui font les frais de tels réaménagements. Le tableau suivant en fait état des stratégies individuelles utilisées par les familles afin de résoudre les contradictions issues de la conciliation.



Stratégies familiales de conciliation

FORMES D'AMÉNAGEMENT	MOYENS CONCRETS
Conditions d'exercice du travail	
Réorganisation de l'horaire de travail	<ul style="list-style-type: none"> • quart de travail compatible avec un travail de prise en charge • horaire de travail flexible ou comprimé • refus de faire des heures supplémentaires ou accumulation d'heures supplémentaires en vue d'une éventuelle prise de congé • échange d'horaires de travail • reprise du temps des absences
Organisation du travail modifiée	<ul style="list-style-type: none"> • réaménagement du travail • tâches effectuées à la maison
Utilisation des ressources matérielles au travail	<ul style="list-style-type: none"> • appels téléphoniques du lieu de travail • présence de la personne dépendante sur les lieux du travail
Absence du travail	<ul style="list-style-type: none"> • utilisation des congés statutaires (maladie, parentaux, mobiles, personnels, journées de vacances) • absence, retard, moins de disponibilité au travail • travail irrégulier
Retrait du marché du travail	
Retrait partiel ou total du marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> • congé sans solde • congé en traitement différé • réduction du nombre d'heures de travail • travail à temps partiel
Choix de l'emploi	
Choix selon type de travail et certaines conditions	<ul style="list-style-type: none"> • choix en fonction d'un travail de prise en charge (ex. associations de personnes âgées, de personnes handicapées, groupes de personnes soignantes...) • travail très flexible, conditions de travail négociées dès le début • refus des promotions • report ou abandon des projets d'étude, de perfectionnement



Si pendant longtemps les mères ont été les seules à utiliser de telles stratégies, désormais les pères en font autant et pareillement vivent de nombreux conflits dans leurs efforts d'intégrer le rôle parental et le travail. Ainsi, les deux parents ont-ils besoin de soutien dans leurs efforts, afin d'accorder plus de temps aux enfants et aux tâches d'intendance. C'est pourquoi les employeurs devraient aussi tenir compte des besoins des pères dans l'élaboration de programmes d'équilibre travail/famille.

La question de la conciliation des responsabilités familiales et de celles du travail n'est qu'un élément de la vie en société. En effet, ce problème est aussi en lien avec la dynamique des rôles sexuels, les normes de justice et l'économie libérale; ces différents éléments faisant système entre eux. La question familiale renvoie donc aux multiples réalités sociales et plus particulièrement à leurs points de contacts, c'est-à-dire à la façon dont la société fonctionne culturellement, po-

litiquement et économiquement. Lorsque l'on parle de la conciliation des responsabilités familiales et celles du travail on ne peut passer sous silence la transformation de l'économie et plus particulièrement la réorganisation du marché de l'emploi et du processus de travail. Ces changements ont déjà une incidence sur la famille, la répartition et l'accomplissement des responsabilités parentales, ainsi que sur le plan de l'insécurité (ex. crainte de perdre son emploi et, concurremment, soumission des travailleurs au processus de travail et à l'employeur). De même en est-il de la culture de la compétitivité et l'exacerbation de la concurrence. Si ces valeurs ont des effets bénéfiques sur les comptes bancaires des entreprises, ils n'en ont pas nécessairement pour les salariés et les familles qui en font les frais. C'est pourquoi il faut être conscient des obstacles organisationnels et culturels quand vient le temps de parler de la conciliation travail/famille.

Les obstacles organisationnels

De nos jours, les pères désirent être plus présents auprès de leurs familles, d'ailleurs les statistiques citées précédemment le démontrent assez clairement. Mais toutes les études montrent aussi qu'ils ne se prévalent pas autant que les mères des programmes de conciliation à leur disposition. Plusieurs facteurs expliquent leurs réticences (Dulac, 1998), mais je vais parler ici des obstacles issus du milieu du travail ou plus communément nommés obstacles organisationnels.

La ségrégation des usagers

Pour les pères, un des premiers obstacles est l'idée implicite ou explicitement formulée par l'entreprise selon laquelle les programmes de conciliation sont structurellement destinés aux mères (elles ont généralement des revenus moindres) et qu'il est nécessaire, pour les pères, de sacrifier la famille afin de répondre aux exigences de l'entreprise et de leur carrière. Dans de telles conditions, le travailleur qui in-

siste et persiste à vouloir modifier les règles du jeu le fait à ses dépens (entre autres, les pères ne reçoivent pas de compensations salariales suffisantes au moment de la prise d'un congé de paternité).

Comme les revenus des pères sont généralement supérieurs à ceux des mères, les couples choisissent plutôt de sacrifier le revenu le plus bas pour minimiser les pertes financières. De

CAPSULE INFO

De nombreuses conventions collectives comportent des dispositions relatives à la famille

Les responsables du Programme du travail, à Développement des ressources humaines Canada, recueillent de l'information sur les dispositions relatives au travail et à la famille dans les grandes conventions collectives qui touchent plus de 200 employés dans les secteurs de compétence fédérale, ou plus de 500 dans ceux de compétence provinciale. En 1998, cette base de données renfermait de l'information sur près de 2,2 millions d'employés. D'après leurs conventions collectives :

- 52 % pouvaient bénéficier d'une certaine forme de congé de maternité payé en plus de leur droit aux prestations d'assurance-emploi;
- 2 % conservaient leur ancienneté ou bien la voyaient augmenter en totalité ou en partie pendant leur congé de maternité;
- 42 % avaient accès à un congé de paternité payé d'un ou de plusieurs jours;
- 33 % avaient le droit de refuser de faire des heures supplémentaires;
- 23 % avaient la possibilité d'opter pour la semaine de travail comprimée⁷⁶;
- 21 % pouvaient se prévaloir d'horaires variables;
- 16 % pouvaient se prévaloir d'ententes sur le partage d'emploi;
- 6 % avaient accès à des services de garde d'enfants.

Nota: Dans de nombreuses conventions, l'admissibilité de la personne à ces avantages est laissée à la discrétion de l'employeur.

Calculs spéciaux, Développement des ressources humaines Canada, Direction de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail, 20 février 2001; voir aussi Développement des ressources humaines Canada, Programme du travail, Conventions collectives

plus, le fait que les mères sont généralement perçues comme le parent principal responsable des soins aux enfants et des tâches domestiques, qu'elles occupent des emplois à temps partiel ou au bas de l'échelle salariale sont des éléments dont il faut tenir compte. Dans ce contexte, la prise d'un congé parental par les pères est une façon de défier la division sexuelle des rôles et un défi face à l'éthique du travail sous-jacente à l'économie libérale.



La participation au travail

Par ailleurs, il faut bien comprendre que le fait de prendre un congé laisse planer un doute quant à l'engagement des hommes vis-à-vis de l'entreprise. Cela peut même remettre en cause leur sentiment de masculinité, car un vrai homme n'a pas besoin de flexibilité, il peut trouver par lui-même les solutions aux difficultés de la vie (Dulac, 2001). Encore aujourd'hui, combien de membres de la haute direction des entreprises considèrent en guise d'exemple, que les pères n'ont pas besoin d'un congé de paternité très long lors de la naissance d'un enfant!

Ainsi, on peut facilement comprendre que les pères, qui s'absentent du travail pour des raisons familiales, craignent d'être désavantagés dans leur carrière, ils estiment que le milieu de travail en général n'est favorable qu'à un court congé de paternité, quelques jours seulement. D'ailleurs, bon nombre d'études montrent une relation positive entre la participation au travail telle que perçue par le patronat et les recommandations de promotion. Au fur et à mesure que la participation au travail s'accroît, les responsables sont

plus disposés à faire des récompenses. D'autres études montrent que les pères qui prennent un congé parental sont moins recommandés pour un poste plus élevé dans la hiérarchie.

On sait maintenant que la socialisation secondaire, c'est-à-dire l'apprentissage des normes, des valeurs et des manières de se comporter sur les lieux de travail est un facteur déterminant des stratégies de conciliation. Cet aspect est important dans un contexte de mondialisation des marchés où il y a un besoin croissant de main-d'œuvre mobile. Cette mentalité néolibérale fait insidieusement son chemin dans la tête des travailleurs. Ainsi, les pères intègrent-ils l'idée que tout comportement qui pourrait réduire sa disponibilité au travail peut avoir un impact négatif sur leur carrière; bien attendu, la conciliation fait partie de ces comportements pénalisés.

Puisque le milieu de travail ne reconnaît pas vraiment les besoins des pères et donc des familles, ceux-ci développent des stratégies de conciliation qui ne risquent pas de les dévaluer aux yeux de l'entreprise: ils se prévalent alors de congés for-

Le discours d'engagement paternel est un exemple de ce type de régulation et de la manière dont on mobilise l'individu, dans ce qu'on exige de lui, dans la manière dont on le mobilise pour arriver à inscrire les contraintes sur et dans l'intériorité du sujet.



mels (ex. jour de vacances, congé de maladie) pour remplir leurs responsabilités familiales. Les travailleurs doivent donc jongler individuellement avec le système d'attentes et de valeurs de l'entreprise. Pour avoir une marge de manœuvre en matière de responsabilités parentales, ils utilisent les congés ad hoc ou les vacances annuelles afin d'obtenir un peu de cette flexibilité nécessaire à la conciliation des responsabilités familiales avec le travail.

On ne peut que constater que la situation des pères est paradoxale. En effet, au cours des dernières années, les institutions

de la santé et de l'éducation ont invité les hommes à participer aux soins et à l'éducation de leur enfant dans la sphère familiale, scolaire, etc. Ainsi, les hommes valorisent de plus en plus le fait de s'occuper de leur enfant, conscients que c'est une valeur dominante dans la culture québécoise (Beauchamp et Thibaudeau, 1995). La motivation à se faire père engagé s'inscrit alors dans le courant actuel de notre société postmoderne (modernité tardive ou fin de la modernité). En effet, comme l'ont montré plusieurs analystes (Bauman, 2003, 2004, 2005; Beck, 2001;

Martucelli, 2005) la cohérence des mécanismes de régulation sociale est passée d'une logique de l'assujettissement à des rôles strictement normés à celle de la responsabilisation. Le discours d'engagement paternel est un exemple de ce type de régulation et de la manière dont on mobilise l'individu, dans ce qu'on exige de lui, dans la manière dont on le mobilise pour arriver à inscrire les contraintes sur et dans l'intériorité du sujet. Ainsi, la société fabrique-t-elle du père engagé facilitant ainsi le fonctionnement des familles et des conjoints qui vivent au rythme de la transfor-

CAPSULE INFO

Le stress dû au manque de temps augmente, surtout chez les hommes

Bien que les femmes continuent à afficher un taux de stress lié au temps plus élevé que les hommes, l'augmentation récente du stress chez les hommes contribue à réduire cet écart. En 1998, de 23 % à 25 % des hommes de 25 à 44 ans déclaraient être particulièrement stressés par le manque de temps, comparativement à 27 % à 29 % des femmes, une différence de quatre points de pourcentage seulement. En 1992, moment où ce type de stress a été mesuré pour la dernière fois, la proportion des hommes de cette tranche d'âge qui signalaient être gravement stressés n'était que de 16 %, comparativement à 22 % et 23 % les femmes.

Statistique Canada, Enquête sociale générale: l'emploi du temps, Le Quotidien [en ligne], 9 novembre 1999. Disponible à l'adresse: <http://www.statcan.ca>

mation des rôles parentaux (Nadon et Dulac, à paraître).

On peut dire, sans risque de se tromper, que l'engagement paternel constitue une des réponses à la problématique de la conciliation des responsabilités familiales et de celles issues du travail, par un appel aux capacités d'initiative des pères pour qu'ils trouvent en eux-mêmes, et souvent d'eux-mêmes, la meilleure manière d'agir, en père présent et engagé, libérant par le fait même les mères d'une partie du fardeau des responsabilités parentales et des soins aux enfants. Comme le souligne Martucelli, (2005: 56), la responsabilisation se situe à la racine d'une exigence généralisée d'implication des individus dans la société et à la base d'une philosophie les obligeant à intérioriser, sous forme de faute

personnelle, leur situation de non-conformité aux modèles émergeant, voire d'échec familial et conjugal. La culture d'entreprise axée sur la performance et le profit s'accommode mal du fait que les pères doivent être plus présents et engagés auprès des enfants. Tout se passe comme si les valeurs de l'engagement paternel ne riment pas avec performance et profit. Alors, la manière de dénouer la question de la conciliation revient donc à utiliser des stratégies individuelles qui font en sorte, pour reprendre la formule d'Ulrich Beck (2001) à résoudre sur le plan biographique-individuel les contradictions de la société.

Bien sûr, la culture d'entreprise ne constitue qu'un des obstacles, mais un obstacle important à la conciliation tra-

vail/famille. Des normes et des sanctions informelles au sein des entreprises tendent à décourager plus d'un travailleur devant la possibilité de se prévaloir des différents programmes existants, ou de revendiquer la mise en œuvre de tels programmes lorsqu'ils n'existent pas. Dans bon nombre de situations, les pères rapportent que leurs employeurs, leurs superviseurs et leurs collègues ne voient pas d'un bon œil celui qui utilise des congés parentaux (à titre d'exemple); car le sentiment d'appartenance se mesure à la disponibilité à travailler de longues heures. On tient toujours pour acquis que les hommes sont les responsables du revenu familial et que leur participation au travail payé représente leur principale contribution à la vie familiale (La Presse, 2006).



Les attentes envers les travailleurs dans le contexte de gestion de crise

Dans l'entreprise, quoique le travail soit organisé autour d'une équipe de travail, l'autonomie, l'individualisme, l'indépendance sont de valeurs hautement valorisées. Une des valeurs dominantes est de s'élever dans la hiérarchie de l'entreprise en accomplissant des actions individuelles, hautement visibles. Aussi, il existe une mentalité rattachée aux échéanciers irréalistes de production : ces échéanciers irréalistes constituent en eux-mêmes une stratégie de gestion caractérisée par des réunions d'urgence programmées tôt le matin ou en fin de journée et un horaire quotidien truffé d'interruptions pour répondre aux priorités de production en constant changement.

Une telle mentalité de crise est problématique pour la conciliation travail/famille, puisque le travailleur le plus apprécié est celui qui place les intérêts du travail avant toute autre responsabilité et peut réagir immédiatement à une crise imminente, en tout temps, le jour ou la nuit. Les gestionnaires sont pleinement conscients des stratégies de gestion et reconnaissent l'efficacité de telles méthodes et ils en sont souvent les premières victimes. La culture sous-jacente à la gestion de crise suppose une approche individualiste du travail une disponibilité totale, une flexibilité à toute épreuve, des comportements et des qualités attendues et valorisées par la direction.

Alors qu'il y a réduction des effectifs dans plusieurs compagnies, les charges de travail deviennent de plus en plus exigeantes pour ceux qui restent. Ce phénomène vient aggraver les difficultés de la conciliation de

l'exigence professionnelle et familiale. Le contexte économique y est donc pour beaucoup. Les travailleurs ne veulent pas poser de gestes qui pourraient être mal perçus par l'employeur; alors certains employés ne peuvent s'absenter de leur travail, ou ne le désirent pas, de peur de perdre leur emploi ou simplement d'être mal vus par les collègues et les patrons. Nul doute que dans un contexte économique difficile où la réduction des effectifs est fréquente, il y a encore plus de pressions sur les hommes pour qu'ils ne s'absentent pas du travail.

Certes les entreprises doivent se plier aux législations qui offrent aux pères la possibilité de prendre un congé parental à la naissance d'un enfant. Mais, être empathique envers les pères ne peut se réduire à une politique de congés de paternité payés ou non. Une entreprise empathique envers les pères a une culture et des programmes qui les soutiennent de manière responsable et proactive au-delà des congés statutaires. Elle crée une culture d'entreprise où les hommes (et les femmes) peuvent exprimer leurs besoins relatifs aux soins des enfants sans craindre d'être pénalisés. C'est une entreprise au sein de laquelle les parents savent que la famille et le travail ne constituent pas deux univers séparés, qu'ils seront soutenus tant dans le développement de leur carrière que dans leur parentalité. Si plusieurs éléments mis en place pour venir en aide aux mères peuvent être utilisés par les pères, dorénavant, ils doivent être appliqués de manière à faire sens pour les hommes. Mais la culture d'entreprise demeure fondamentalement sexiste.

[...] L'engagement paternel constitue une des réponses à la problématique de la conciliation des responsabilités familiales et de celles issues du travail, par un appel aux capacités d'initiative des pères pour qu'ils trouvent en eux-mêmes, et souvent d'eux-mêmes, la meilleure manière d'agir, en père présent et engagé [...]

La culture d'entreprise exerce une forte contrainte, particulièrement dans le contexte actuel d'une crise de l'emploi et d'une réorganisation du procès de travail. La culture sexiste des organisations est un obstacle à l'engagement des pères dans la conciliation.

En effet, ce sont les valeurs et la culture d'entreprise qui sont au cœur de la problématique de la conciliation. Ainsi en définissant la problématique de conciliation travail/famille comme un problème relevant des individus et de la famille (et qui se règle en famille), cela permet aux entreprises de bénéficier d'une image progressiste sans se confronter aux enjeux de la discrimination entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. En re-

vanche, une entreprise qui voit la conciliation travail/famille comme un problème d'entreprise encourage les transformations organisationnelles ou structurelles à ce titre plutôt que les stratégies d'adaptation individuelles.

Les mêmes règles qui déterminent la division sexuelle du travail et la séparation des hommes et des femmes dans des univers différents s'appliquent au sein des entreprises : les hommes dominant dans les positions hiérarchiques et contrôlent les postes clés de la production. Ces valeurs sexistes font en sorte que l'on attribue aux hommes les propriétés de rationalité productive et d'insensibilité émotionnelle, aux femmes les propriétés de sensibilité, d'intuition, etc.

Les hommes dominant dans les positions hiérarchiques et contrôlent les postes clés de la production. Ces valeurs sexistes font en sorte que l'on attribue aux hommes les propriétés de rationalité productive et d'insensibilité émotionnelle, aux femmes les propriétés de sensibilité, d'intuition, etc.

CAPSULE INFO

Peu de pères se prévalent du congé parental

Bien que les hommes soient admissibles depuis 1990 aux prestations parentales, il semble, pour l'instant, que peu d'entre eux se prévalent de ce type de congé. En 1999-2000, 5 % seulement des 169 000 parents biologiques ayant présenté une demande de prestations parentales étaient des pères, proportion qui est restée relativement constante au cours des dix dernières années. Une proportion légèrement plus forte de pères adoptifs s'en est prévalu. En 1999-2000, au Canada, 1 600 parents, dont 12 % étaient des pères, ont demandé les prestations d'adoption.

Développement des ressources humaines Canada, Rapport de contrôle et d'évaluation - Régime d'assurance-emploi, 2000, Ottawa; Développement des ressources humaines Canada, Politique stratégique, Direction du marché du travail, 2001.

Nous savons comment ces stéréotypes sexistes propres à la division sexuelle du travail nuisent à la promotion des femmes dans l'entreprise (Dulac, 2006). Ces mêmes valeurs peuvent aussi nuire aux hommes qui choisissent d'être plus présents auprès de leur famille.

De nos jours, les questions reliées aux relations entre les hommes et les femmes sont un aspect fondamental des organisations et elles se manifestent de plusieurs façons. Il existe des liens entre le stéréotype masculin traditionnel de pourvoyeur et les valeurs qui ont dominé historiquement les organisations. À titre d'exemple, les entreprises mettent l'accent sur une communication et un processus rationnel de prises de décision, un

milieu de travail impersonnel, une bureaucratie hiérarchique, une pensée analytique, une gestion de crise; parallèlement, elles suppriment les caractéristiques traditionnellement associées aux femmes, telles que l'émotivité, la résolution de problèmes de façon collégiale et la rétroaction positive (feedback). En matière de stéréotype féminin, il en est un toujours bien vivant: celui qui suppose que les femmes sont moins aptes au travail surtout lorsqu'il s'agit de postes de direction. Le corollaire étant qu'elles sont le parent principal responsable des choses familiales et privées (Dulac, 2006).

La division sexuelle des rôles (surtout le soin des enfants et le rôle de pourvoyeur économique) est validée et recréée à l'intérieur

de l'idéologie et des politiques organisationnelles. On s'attend à ce que les femmes prennent la plus grande part des responsabilités familiales et parentales, ce qui libère ainsi les conjoints et les pères pour le travail. L'organisation du travail est basée sur un présupposé sexiste: le domaine des femmes est celui du foyer et cet «état de fait» ne doit pas intervenir dans la vie de travail salarié. On comprend alors qu'il y a presque quatre fois plus de mères que de pères au foyer pour s'occuper de la maisonnée. En somme, quel que soit le sexe, l'attente dominante est celle qui demande aux travailleurs de mettre de côté leurs considérations personnelles et émotionnelles au profit de la tâche à accomplir.



Conclusion

Il n'apparaît pas actuellement que les organisations sont anti-paternité. Elles seraient plutôt ambivalentes envers la paternité et susciteraient en même temps des pratiques axées sur le succès et la performance organisationnelle. Une des explications, de cette attitude des employeurs à l'égard des pères, serait liée à cette croyance que les familles s'organisent, encore de nos jours, autour des exigences du travail de l'homme à l'intérieur des organisations.

Comme on le voit, d'un côté, la culture organisationnelle est ambivalente, d'un autre côté, la société n'encourage que timidement un changement organisationnel. Lorsque la culture organisationnelle devient, par ailleurs, favorable aux programmes de conciliation travail/famille, elle peut paraître alors contradictoire aux visions sociales dominantes. En effet, les individus deviennent les seuls responsables de la conciliation et doivent trouver par eux-mêmes

et en eux-mêmes les solutions aux contradictions de la société qui d'une part valorise l'engagement paternel et d'autre part n'offre que peu d'outils collectifs pour favoriser la conciliation des responsabilités parentales et le travail.

Par ailleurs, on croit toujours que les emplois de type féminin offrent plus de flexibilité en matière de temps – moins d'heures supplémentaires et plus d'ajustements aux besoins familiaux des travailleurs. En revanche, ce

Pères célèbres de la télévision



Théophile Plouffe

(PAUL GUÈVREMONT)

La Famille Plouffe

1953 à 1959 à Radio-Canada

Un exemple de père mou et effacé. Le parfait cliché du père de famille qui se cache dans l'ombre de sa femme.

Jérémie Martin

(OVILA LÉGARÉ EN 1961-1962 ET

JACQUES GODIN EN 1997)

Sous le signe du lion

Radio-Canada

L'exemple du père tyrannique et du père homme d'affaires si présents dans les oeuvres québécoises. Un homme puissant qui a tout et qui pourtant s'écroule. Pour Janette Bertrand, il représente la fin du patriarcat.

Gérard Tremblay

(JEAN LAJEUNESSE)

Quelle famille !

1969 à 1974 à Radio-Canada

«Je remettais l'autorité de mon mari en question, alors les enfants faisaient pareil dans cette série», explique Janette Bertrand,

type d'emploi offre très peu de mobilité et les salaires sont inférieurs. Quant aux emplois de type masculin, leur définition est basée sur la conception que le rôle de travailleur est le rôle primaire et que tout autre rôle est secondaire; ces types d'emplois considèrent peu les obligations familiales. Il n'est donc construit à partir du rôle de pourvoyeur économique et de la carrière professionnelle, aucunement en fonction d'un rôle au sein du foyer familial, du partage équi-

table des responsabilités parentales et des soins aux enfants.

Malgré tous les obstacles organisationnels et socioculturels qui limitent la conciliation des responsabilités familiale et celles du travail, un mouvement de fond semble s'être amorcé dans le sens d'une plus grande participation des pères aux soins aux enfants et aux tâches familiales. Mais on peut se demander: à quel prix les individus doivent payer en termes de fatigue, d'épuisement et de santé lors-

qu'ils dénouent par eux-mêmes les contradictions de la conciliation famille – travail. 

1 Pour en savoir plus sur les références aux recherches citées dans ce texte, on consultera le document produit par l'auteur: *Paternité, travail et société. Les obstacles organisationnels et socioculturels qui empêchent les pères de concilier les responsabilités familiales et le travail*. Montréal, CÉAF/Université McGill (éditeur), 1998, 139p. Document disponible auprès de l'auteur.

RÉFÉRENCES

Voir p.60

auteure de l'émission. «Gérard est un papa très impliqué en fait dans sa famille, contrairement à ce qu'on a pu voir avant comme figure paternelle», avance Danielle Aubry.

Jean-Paul Belleau

(GILBERT SICOTTE)

Des dames de coeur

1986 à 1989 à Radio-Canada

«On a connu davantage Jean-Paul Belleau comme mauvais mari que comme père. Comme père, il pouvait jouer son rôle de façon honnête. Lise Payette a apporté cette façon nouvelle de ne pas juger un homme unilatéralement dans un téléroman», souligne Mme Aubry. «Jean-Paul a été le premier père du petit écran à composer avec une fille homosexuelle. Il était à l'écoute de ses deux filles», souligne pour sa part Mme Payette.

Julien Beaudoin

(JACQUES L'HEUREUX)

Un homme au foyer

1987 à 1988 à TVA

Le premier père au foyer de l'histoire du téléroman québé-

cois. Julien Beaudoin, un écrivain, veille à tout ce qui concerne la maison et les enfants alors que sa femme travaille comme avocate.

Paul Bougon

(RÉMI GIRARD)

Les Bougon

2004 à 2006 à Radio-Canada

«Paul Bougon est en marge du système, mais il aime profondément ses enfants à sa façon. Il déconstruit les clichés, n'est ni faible ni tyrannique. Il est très présent pour ses enfants», affirme Danielle Aubry.

Claude L'Espérance

(HUGO DUBÉ)

Ramdam

depuis 2001 à Télé-Québec

Le père idéal selon Danielle Aubry. «Il est chaleureux et humain, et très à l'écoute.» C'est ce genre de papa qu'on verra de plus en plus dans l'avenir, selon elle, puisque le téléroman avance en même temps que la société.

Louis Ducharme

(HENRI CHASSÉ)

Le monde de Charlotte/

Un monde à part

2000 à 2006 à Radio-Canada

«Un peu dans la lignée de Claude L'Espérance dans Ramdam, Louis Ducharme est un père à l'écoute qui joue un rôle complet dans sa famille», souligne Mme Aubry. L'auteur Richard Blaimert, lui, parle d'un papa amoureux de ses enfants. «Il est imparfait, mais la bonté est toujours là», fait-il remarquer.

Hugo Nadeau

(DENIS BOUCHARD)

Annie et ses hommes

depuis 2002 à TVA

«Hugo est un père un peu en avance, il représente une certaine idéologie, ce qui est très différent d'une utopie», indique Danielle Aubry. «C'est une chose à laquelle peut servir le téléroman, soit créer des modèles de père intéressants qui inspirent les vrais pères dans le quotidien», croit le coauteur de la série, Bernard Dansereau.

SOURCE

Pascale Lévesque, Journal de Montréal

<http://www2.canoe.com/artsetculture/actualites/general/archives/2006/06/20060618-092200.html>